REPÚBLICA PORTUGUESA

ANQEP AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

GARANTIA DA QUALIDADE NA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Relatório de Progresso Anual N.º 4

SELO DE CONFORMIDADE EQAVET

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 4

Ano em avaliação – Início Dezembro/2024 Fim Dezembro/2025

I. Apresentação da instituição e da sua situação face à garantia da qualidade

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

Instituto Técnico Artístico e Profissional de Coimbra - ITAP

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

Rua da Casa Branca - Casal das Nogueiras, 3030-109 Coimbra

Telefone: 239 708 780; Email: geral@itap.pt

1.3 Indicar o nome, o cargo e contactos do responsável da entidade formadora.

Rita Fernandes, Diretora Pedagógica

Telefone: 239 708780 /918614819; ritafernandes@itap.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

Prodeso - Ensino Profissional, E.M. Lda.

Daniela Osório Pita Carvalho de Sequeira, Presidente da Gerência

1.4 Apresentar, de forma sucinta, a missão, a visão e os objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua intervenção.

Missão: o Instituto Técnico Artístico e Profissional de Coimbra, doravante denominado por ITAP, tem como missão proporcionar formação de qualidade assente em conhecimentos, valores e saberes que permitam aos alunos o desenvolvimento de competências técnicas, humanas e relacionais, alicerçadas numa sólida formação geral, científica e tecnológica, permitindo-lhes uma adequada inserção no mundo do trabalho e/ou o prosseguimento de estudos, bem como o exercício responsável de uma cidadania ativa.

Visão: o ITAP pretende ser uma escola cuja reputação de qualidade e excelência de ensino e formação seja reconhecida na comunidade local e regional.

Com o propósito de planear o cumprimento da missão e alcançar a visão da escola, o ITAP desenvolve projetos que constituem vivências de incontestável relevância em termos pedagógicos por apelarem não só aos conhecimentos, mas sobretudo às competências e às caraterísticas de personalidade exigidas a futuros profissionais e cidadãos com responsabilidade e capacidade interventiva.

Valores: Uma escola inclusiva, caracterizada pelo seu humanismo e pelos elevados padrões de exigência, rigor e responsabilidade, atenta à diversidade e individualidade de cada um, que promove valores como a justiça social, a igualdade, a coragem e a solidariedade, como contraponto ao individualismo, favorecendo a cooperação. Norteado pela sua missão e seus valores, e visando a constante satisfação das partes interessadas, o ITAP tem procurado implementar uma cultura de melhoria contínua dos serviços prestado, através das seguintes premissas:

- Desenvolver uma cultura interna de compreensão e de respeito pela pessoa humana e pelos valores da cidadania;
- Promover a inclusão;
- Garantir recursos humanos, tecnclógicos e organizacionais adequados aos seus objetivos e à oferta formativa;
- Promover a participação ativa das famílias no processo Educativo e formativo;
- Reforçar as estratégias de apoio e acompanhamento dos alunos, ao longo do percurso formativo;
- Criar dinâmicas de integração na comunidade local, através de parcerias;
- Garantir uma dinâmica permanente e coletiva de abertura à inovação, quer ao nível tecnológico e organizacional, quer ao nível pedagógico, de forma a aumentar a satisfação de todos os elementos da comunidade educativa.

Objetivos estratégicos: os objetivos do ITAP são revistos periodicamente para garantir que a missão da escola seja efetivamente e eficientemente cumprida enquanto caminho contínuo para a realização da sua visão. Nesse sentido, foram estabelecidos os seguintes objetivos:

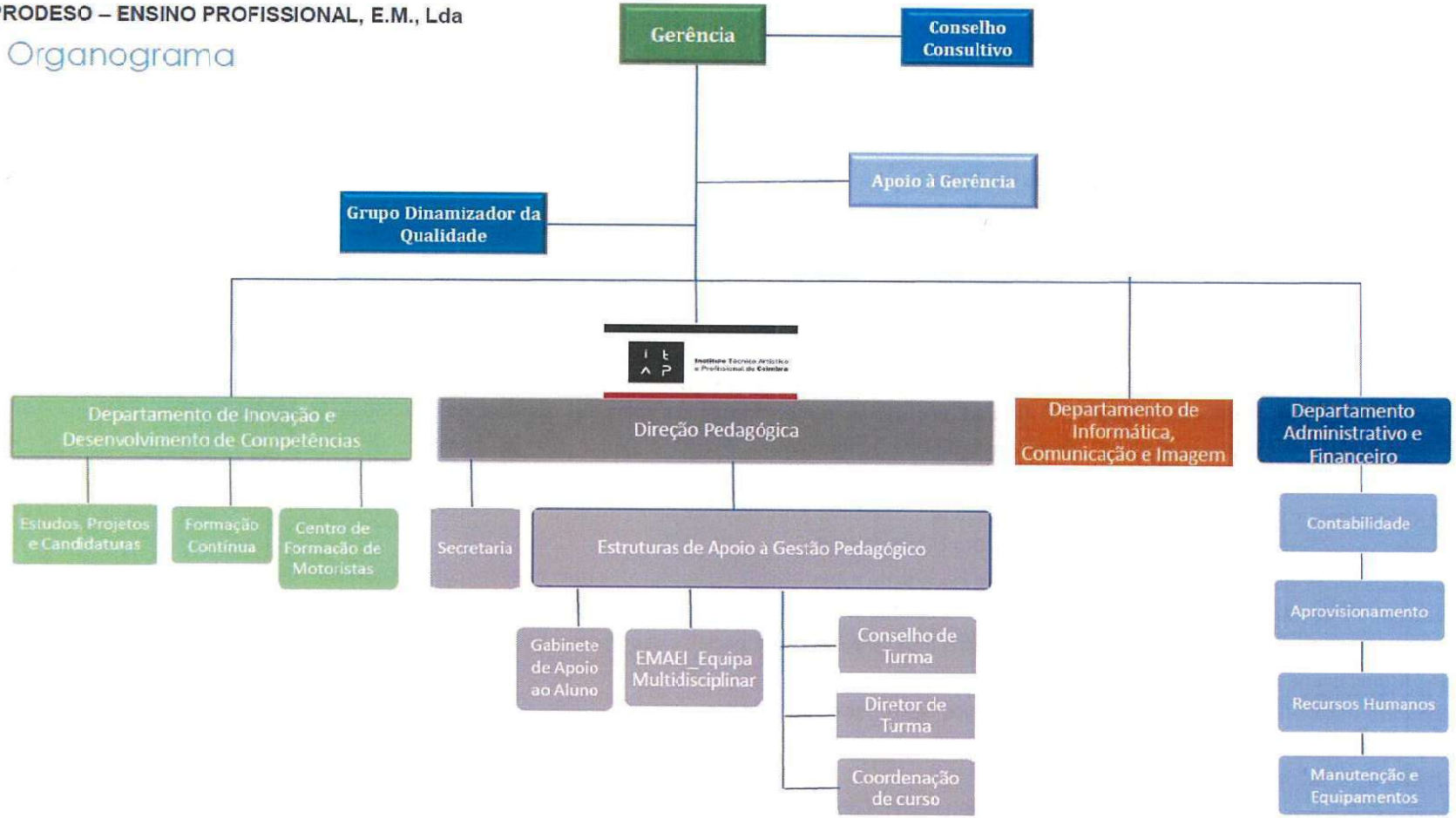
- **Perspetiva dos alunos/formandos**: Aumentar o sucesso do aluno/formando; incrementar uma relação duradoura com alunos/formandos; captar novos alunos em vários segmentos; diminuir a taxa de abandono/desistência;
- **Perspetiva social:** incrementar o desenvolvimento de projetos; estreitar relações com organizações do meio envolvente; desenvolver um programa de inserção profissional; aumentar a notoriedade da escola na comunidade regional.

- **Perspetiva dos processos internos:** desenvolver projetos, cursos, formação/serviços; promover a internacionalização da escola; incrementar contactos com empresas/organizações parceiras e estabelecimento de parcerias estratégicas.
- **Perspetiva da aprendizagem e desenvolvimento:** aumentar a qualificação dos docentes e funcionários; aumentar a motivação e satisfação dos recursos humanos.
- **Perspetiva da responsabilidade financeira/orçamental:** aumentar e diversificar fontes de receitas; incrementar o grau de autofinanciamento; melhorar a estrutura de custos; melhorar a eficiência e eficácia dos recursos disponíveis.

1.5 Descrever sucintamente a estrutura orgânica da instituição e os cargos a ela associados.

PRODESO – ENSINO PROFISSIONAL, E.M., Lda

Organograma



Aprovado em Reunião da Gerência em 28/12/2023

Estrutura orgânica e cargos associados:

Gerência – é o órgão responsável pela administração e gestão da escola. É assegurada pelo Presidente da Gerência, designado pela Entidade Proprietária da Escola.

- *Apoio à Gerência* – responsável pelo apoio técnico e administrativo ao órgão de gestão da escola. As funções são desempenhadas pela Secretária de Gerência.

Conselho Consultivo – é o órgão com competência para dar parecer sobre o projeto educativo da escola e sobre os cursos de ensino profissional e outras ofertas educativas e formativas. É presidido pelo presidente da Gerência da Entidade Proprietária e constituído por representantes das partes interessadas relevantes da escola.

Grupo Dinamizador da Qualidade – responsável pela implementação do sistema de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos articulados com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional (EQAVET). Este grupo é composto pelo Coordenador da Qualidade, Diretor/a Pedagógico/a, por um elemento do corpo docente e por um elemento do corpo não docente.

Direção Pedagógica (DP) – é o órgão responsável pela gestão e orientação pedagógica da escola. É composta por um Diretor/a Pedagógico/a.

- *Conselhos de Turma (CT)* – é o órgão pedagógico responsável pela organização das atividades da turma, acompanhamento e avaliação dos alunos e visa a gestão pedagógica ao nível da turma. O CT é constituído pelo Orientador Educativo/Diretor de Turma, que preside, pelos professores e formadores da turma e pelo Coordenador de Curso, bem como outros elementos cuja participação a direção pedagógica considere pertinentes.
- *Diretores de Turma (DT)* - é o principal responsável pelas medidas tendentes à melhoria das condições de aprendizagem e à promoção de um bom ambiente educativo, competindo-lhe articular a intervenção dos professores da turma e dos pais ou encarregados de educação e colaborar com estes no sentido de prevenir e resolver problemas comportamentais ou de aprendizagem. O DT é nomeado anualmente, sob proposta da Direção Pedagógica.
- *Coordenadores de Cursos (CC)* – têm como funções coordenar o funcionamento dos cursos assegurando a articulação com o Diretor de Turma/Orientador Educativo. É o elo privilegiado de ligação entre a escola e as empresas fazendo a articulação dos diferentes contextos de aprendizagem em contexto escolar e em contexto de trabalho/estágio A nomeação do Coordenador de Curso é feita anualmente, sob proposta da Direção Pedagógica.
- *Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI)* - unidade especializada de apoio educativo que, em colaboração com outros serviços e/ou intervenientes no processo educativo, visa contribuir para a plena integração escolar e social dos alunos e, consequentemente, para o sucesso educativo. São elementos permanentes da equipa multidisciplinar: um docente que coadjuva o Diretor Pedagógico; um docente/técnico de educação especial; o representante dos Diretores de Turma do Ensino Básico; o representante dos Diretores de Turma do Ensino Secundário; um psicólogo.
- *Gabinete Apoio ao Aluno (GAA)* – responsável pelo apoio psicológico e psicopedagógico, pela orientação escolar e vocacional e inserção profissional aos alunos. Visa promover o sucesso educativo dos alunos, o desenvolvimento pessoal e social, a promoção da saúde e a prevenção de comportamentos de risco, e a aproximação entre a família e a escola. O GAA é constituído por uma psicóloga.
- *Docentes/Formadores* – pessoas que exercem atividades docentes com habilitação académica ou qualificação profissional para a docência.
- *Alunos* – beneficiários dos serviços de educação/formação adquirindo e desenvolvendo competências.

- *Secretaria* – serviço responsável pela gestão e atualização do processo administrativo-pedagógico individual dos alunos e professores/formadores. Assegura, neste âmbito, o atendimento e o esclarecimento dos alunos e professores/formadores em matérias da área administrativo-pedagógicas. Promove o seu encaminhamento para outros serviços quando a natureza das questões postas, por estar fora do seu âmbito de competências, assim o determine.

Departamento Administrativo-Financeiro – departamento transversal PRODESO/ITAP, responsável pela gestão administrativa e financeira escolar e pela administração de recursos e pessoas. Esta unidade é composta pelo pessoal administrativo sob a supervisão do presidente da gerência.

Departamento Inovação e Desenvolvimento de Competências – departamento transversal PRODESO/ITAP, responsável pela elaboração de estudos específicos sobre programas nacionais e internacionais com vista à preparação de candidaturas a projetos de educação/formação financiados e não financiados. Este departamento é composto por um/a Diretor/a, por um/a Coordenador/a Pedagógico/a e por um/a Técnico/a de Formação.

Departamento de Informática, Comunicação e Imagem – departamento transversal PRODESO/ITAP, cumpre-lhe, designadamente a administração do parque informático da escola e dos sistemas informáticos, o suporte aos utilizadores, a manutenção dos equipamentos e a participação em iniciativas de desenvolvimento dos sistemas com interesse para a escola, visando a promoção da melhoria contínua e da qualidade dos meios e serviços disponibilizados. É, também, responsável pelo planeamento e desenvolvimento de estratégias de marketing, comunicação e publicidade da escola, quer na vertente interna quer na vertente externa. Este departamento é composto por um/a técnico superior.

1.6 Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação / N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo)					
		22 / 23		23 / 24		24 / 25	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Profissional	Animador Sociocultural	0,5+05	15	0,5+05	16	0,5+1	29
Profissional	Técnico de Multimédia	1+05	24	0,5+05	21	0,5+1	37
Profissional	Técnico de Comunicação - Marketing, Relações Públicas e Publicidade	0,5	10	0	0	0	0

1.7 Identificar os documentos orientadores da instituição e relatórios relevantes para a garantia da qualidade e indicar as respetivas ligações eletrónicas.

Documentos orientadores	Ligações eletrónicas
Documento Base	https://www.ITAP.pt/_files/ugd/a3035a_6c2d0963516c4437b07502e15eed6443.pdf
Plano de Ação	https://www.ITAP.pt/_files/ugd/a3035a_5a2ab9b1576f44288511c37026fe49ae.pdf
Relatório do Operador	https://www.ITAP.pt/_files/ugd/a3035a_4fbdf373132c40e1927c5114e0bd058d.pdf
Relatório Final de verificação EQAVET (1º processo de verificação)	https://www.itap.pt/_files/ugd/a3035a_6c2ecaeb8f6c448bb9a1ea369ebd4a26.pdf
Relatório Final de verificação EQAVET (2º processo de verificação)	https://www.itap.pt/_files/ugd/a3035a_48eafc82bc364af39bd527d8e3866968.pdf
Relatórios de Progresso Anual (n.º1, N.º2 e N.º3)	https://www.itap.pt/documentos-1
Projeto Educativo	https://www.itap.pt/documentos
Regulamento Interno	https://www.itap.pt/documentos
Plano de Atividades e Orçamento 2026	https://www.itap.pt/plano-de-atividades
Resultado dos Indicadores EQAVET	https://www.ITAP.pt/indicadores-1
Relatórios da avaliação da satisfação dos Stakeholders internos e externos	https://www.itap.pt/resultados-question%C3%A1rios-24-25

1.8 Preencher a situação aplicável sobre o último resultado do processo de verificação de conformidade EQAVET do sistema de garantia da qualidade.

- ~~Selo EQAVET condicionado a um ano, atribuído em ___/___/___.~~

- Selo EQAVET, atribuído em 03/12/2024.

1.9 Apresentar uma súmula das recomendações constantes do relatório final relativo à última visita de verificação de conformidade EQAVET e das evidências do seu cumprimento.

O quadro seguinte apresenta as recomendações constantes do relatório final do 2º processo de verificação de conformidade EQAVET, bem como as evidências das ações de melhoria implementadas ao longo do primeiro ano do 2º ciclo de certificação do Sistema de Garantia da Qualidade.

Recomendações	Evidências
Continuar a aumentar da quantidade de Stakeholders externos regionais, nacionais e/ou internacionais	- O ITAP continua a aumentar as **parcerias de cooperação** com várias **entidades locais, regionais, nacionais e internacionais,** e está sempre disponível para a participação em novas iniciativas e projetos da comunidade. A Escola, em si mesma, é geradora de conhecimento que permite impactar a comunidade, mas para cumprir a sua missão precisa de estabelecer laços e relações de colaboração/parceria com as instituições locais, que a complementam. Mantivemos, no último ano: • a participação da comunidade escolar em vários eventos e iniciativas na comunidade local/regional (ex.: evento anual *Coimbra a Brincar*); • a participação dos alunos e professores em projetos/programas de mobilidade internacional (ex.: EASMUS+); • a interação dos alunos e professores com o mundo empresarial/institucional, permitindo aos os alunos/formandos, por um lado, que fiquem melhor preparados para responder às exigências e aos desafios do mercado de trabalho e, por outro, intercâmbios de experiências com realidades culturais, sociais e laborais distintas daquelas em que estão inseridos. A divulgação das iniciativas em que participamos é feita essencialmente através das redes sociais do ITAP, com a publicação de conteúdos multimédia, acompanhados de mensagens para a comunidade. Apesar do elevado número de parcerias formais e informais, este é um aspeto de melhoria constante. O ITAP tem vindo a investir na celebração de parcerias que alarguem o leque e ofereçam diversidade, quer em termos de áreas de atuação/intervenção, quer ainda no que respeita ao âmbito geográfico, o que se traduz no crescimento, ao longo do último ano, da lista de protocolos formalizados: **Evidência(s):** Stakeholders a nível local/regional: • APBC - Agência para a Promoção da Baixa de Coimbra; • Associação de Pais e Amigos da EB Solum; • Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra - APCC;

	• Associação Integrar; • Câmara Municipal de Coimbra; • Caritas Diocesana de Coimbra; • CASA - Centro de Apoio aos Sem Abrigo; • Casa do Pai – Centro de Apoio Social; • CASPAE - Centro de Apoio Social de Pais e Amigos da Escola n.º 10; • CASS - Centro de Apoio Social de Souselas; • CATL de Almas de Freire; • CELIUM - Instituição Particular de Solidariedade Social; • Centro de Bem Estar Infantil do Movimento de Casais de Santa Maria; • Centro de Bem Estar Social da Sagrada Família; • Centro de Saúde Norton de Matos; • Centro de Solidariedade Social da Adémia; • Centro Norton de Matos; • Centro Paroquial de Bem-Estar Social de Almalaguês; • Centro Paroquial de Solidariedade Social de Ribeira de Frades; • Centro Qualifica para a Administração Pública da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I.P. (CCDR, I.P.); • Centro Qualifica Turisforma; • Centro Social de Castelo Viegas; • Centro Social de São José; • Centro Social de Torres de Mondego; • Centro Social e Cultural 25 de Abril; • Centro Social Nossa Senhora da Alegria; • Centro Sócio-Cultural da Paróquia de Nossa Senhora de Lurdes; • Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro - CTCV; • CLDS 4G; • Coimbra Business School - ISCAC; • Compasso Lírico, Unipessoal Lda. - Creche e Jardim de Infância; • Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra; • Creche e Jardim de Infância Dandélio - APPACDM Coimbra

	• Escola Superior de Enfermagem de Coimbra; • Escola de Hotelaria e Turismo; • Escola Superior de Educação de Coimbra - ESCEC; • Escola Segura, PSP • ERA Coimbra Universitária; • Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra; • Fundação Bissaya Barreto - Portugal dos Pequenitos; • Fundação Sophia; • Gabinete de Inserção Profissional do Centro de Acolhimento João Paulo II; • Gabinetes de Inserção Profissional; • Graça Figueiredo - Residência Sénior; • Instituto Politécnico de Coimbra; • IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude; • Junta de Freguesia de Brasfemes; • Junta de Freguesia de Santo António dos Olivais; • Mensagem Imersiva, Lda.; • Obra Social Torre de Vilela; • P4W – Consultoria e Formação, Lda.; • PROFIFORMA – Gabinete de Consultadoria e Formação Profissional, Lda.; • SMTUC - Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra; • TUMO_ Centro Educativo de tecnologia e criatividade, Fundação "La Caixa" • União das IPSS do Distrito de Coimbra; • União de Freguesias de Coimbra; • União de Freguesias São Martinho do Bispo e Ribeira de Frades; • Unidade de Cuidados na Comunidade Norton de Matos (UCCNM). Stakeholders a nível nacional: • ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais; • Rede Ex Aequo - Associação de Jovens Lésbicas e Apoiantes (Projeto Educação LGBTI), para o desenvolvimento de ações de esclarecimento e sensibilização junto dos jovens no âmbito do Programa de Educação para a Cidadania; • Cruz Vermelha Portuguesa e a Plataforma Logística da coordenação Nacional de Emergência, quer ao nível dos estágios curriculares, quer de outras atividades de cooperação no âmbito das competências de cada entidade;

	• DECO; • IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude; • Norauto Portugal, S.A.; • MyForce Stakeholders a nível internacional: • Agência Nacional Erasmus; • Entidades estrangeiras no âmbito do Programa ERASMUS+.
Aumentar a relação entre os docentes e os Stakeholders externos	- O pessoal docente (professores/formadores) participa ativamente na dinamização das atividades internas dirigidas aos stakeholders internos e externos, bem como nas atividades dinamizadas na comunidade ou empresas/entidades da região. Aliás, muitas destas iniciativas são propostas/promovidas pelos próprios docentes, em articulação com os stakeholders externos. - Ao longo do último ano, a Direção Pedagógica incentivou de forma veemente os professores/formadores a continuar a estreitar relações com os stakeholders externos da região, nomeadamente com as entidades de estágio e futuras entidades empregadoras. - O ITAP continuará a incentivar ainda mais este estreitar da relação entre os docentes e os stakeholders externos da região, nomeadamente promovendo a sua participação em encontros, palestras e ações de formação, e através da organização de convívios/eventos de interesse comum. **Evidência(s):** • Participação dos stakeholders externos em eventos/atividades da escola; • Participação dos docentes em encontros, palestras e ações de formação organizadas pelos stakeholders externos; • Dinamização de atividades de interesse comum; • Organização de visitas de estudo.
Aumentar a cooperação com e entre instituições EFP locais, regionais e nacionais	- Nos últimos anos tem-se registado um incremento da cooperação entre Instituições de EFP da Região e a nível Nacional, através do desenvolvimento de projetos comuns. A título de exemplo, destacamos as seguintes iniciativas de cooperação: • Fundação "La Caixa" _ Programa Educativo TUMO; • Adesão ao **Consórcio ALLIANCE UPGRADE TO GROW** - formado por 12 Instituições de Ensino Superior e liderado pelo ISEC Lisboa; • Protocolo com o **Instituto Politécnico de Coimbra,** no âmbito da Formação contínua de docentes e outros agentes de educação e formação, assim como a colaboração para o desenvolvimento de outras ações e atividades;

	• **Protocolos** celebrados com: **Centro Qualifica da APCC**; **Escola Superior de Educação de Coimbra**; **Escola Superior de Enfermagem**; **Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra**, e algumas **escolas/agrupamentos de escolas de Coimbra**, nomeadamente os SPO, na identificação de necessidades e respostas a necessidades de formação dos jovens; • **Protocolos** com outros **Centros Qualifica** da região, bem como com outras **entidades formadoras**, nomeadamente para o estabelecimento de sinergias para execução de um projeto de Formações Modulares Certificadas; • **ANESPO** - participação nas diversas reuniões e projetos, em conjunto com outras instituições EPF.
Maior acompanhamento do formando finalista	- O ITAP implementou um conjunto de mecidas destinadas a assegurar uma monitorização mais próxima do percurso dos alunos em fase de conclusão do curso: • Foi reforçada a articulação entre a Direção Pedagógica, os Diretores de Turma, o gabinete de Psicologia e os restantes intervenientes educativos, promovendo um acompanhamento mais individualizado dos alunos finalistas; • Foram intensificados os momentos de monitorização da assiduidade, do aproveitamento escolar, do planeamento e controlo da Formação em Contexto de Trabalho e do desenvolvimento, da preparação para a realização da Prova de Aptidão Profissional. A implementação destas medidas foi permitindo a identificação precoce de constrangimentos e, em consequência possibilitando a definição de estratégias de intervenção adequadas. **Evidência(s):** Foram, em concreto: • Realizadas reuniões com os alunos finalistas e respetivos encarregados de educação; • Definidos planos de monitorização e acompanhamento individual; • Reforçadas as estratégias de orientação vocacional e de transição para o mercado de trabalho ou para o prosseguimento de estudos, através do Gabinete de Apoio ao Aluno; • Realizadas sessões de preparação para a PAP. Este acompanhamento mais sistemático contribuiu para uma maior proximidade com os formandos finalistas, favorecendo a conclusão atempada dos seus percursos formativos e promovendo uma resposta mais célere às dificuldades identificadas, em linha com os princípios da melhoria contínua preconizados pelo quadro EQAVET.
Incrementar o incentivo à atitude empreendedora	- O ITAP promove e incentiva a atitude empreendedora de alunos e docentes, motivando-os para o desenvolvimento de projetos inovadores e criativos, quer no âmbito das PAP quer, também, através da conceção de projetos para a escola ou para a comunidade. Os alunos e professores são ainda estimulados a participar com os seus projetos em concursos, fazendo-se uma

	gestão flexível dos horários e dos espaços físicos, de modo a que se adequem às necessidades específicas que se venham a colocar. - Nas reuniões de conselho de turma, um dos pontos que integra a ordem de trabalhos refere-se precisamente à indicação dos alunos que se destacam positivamente por ações, atitudes, ou iniciativas evidenciadas no período letivo findo, complementares ao desempenho escolar e que possam indiciar atitudes empreendedoras. Verificou-se, a este respeito, uma melhoria nos últimos 2 anos. **Evidência(s):** • Dinamização de atividades para angariação de fundos para a Festa de Fim de Curso pelos alunos; • Atribuição de prémios ou menções honrosas em concursos de âmbito nacional, regional ou local, em vários trabalhos realizados pelos alunos.
Continuar a aumentar o número de iniciativas de promoção da escola no exterior;	- Em 2024 e 2025, as iniciativas de promoção da escola no exterior passaram, em primeiro lugar, por ações de comunicação e marketing envolvendo, essencialmente, os canais digitais (redes sociais e website institucional) e a imprensa local / regional, em segundo lugar, pela participação da comunidade escolar em eventos no exterior, e, em terceiro lugar, pela organização de eventos abertos à comunidade: • Elaboração de marketing com QR Codes; • Publicidade institucional na imprensa local/regional, em formato físico e digital; • Divulgação de conteúdos informativos (publicidade) no website institucional e redes sociais do ITAP; • Divulgação da oferta formativa 2024/2025 do ITAP nos meios disponibilizados pela Câmara Municipal de Coimbra, incluindo a plataforma de educação – SIGA; • Divulgação da oferta formativa 2024/2025 do ITAP nos gabinetes de psicologia do Concelho de Coimbra; • Divulgação da oferta formativa 2024/2025 do ITAP nas escolas dos concelhos limítrofes ao concelho de Coimbra; • Participação em feiras de orientação escolar e profissional; • Participação em diversas iniciativas organizadas no exterior; • Organização de diversas iniciativas abertas ao exterior (conversas / debates temáticos; sessões de esclarecimento; ações de sensibilização, etc.). • O Selo de Escola Sem Bullying |Escola Sem Violência passou a ser divulgado em todos os suportes e meios de comunicação quer com o exterior, quer no interior.
Incrementar a participação ativa e pró-ativa dos Stakeholders internos e externos	- Cientes da particular importância das partes interessadas para o sucesso sustentado, a nova equipa de administração/gestão pretende gerir bons relacionamentos com todos stakeholders (internos e externos) para otimizar seu impacto no desempenho

	da escola, projetando uma imagem de integridade (honestidade e justiça) e uma cultura de envolvimento das pessoas e entidades parceiras nas atividades de melhoria. - A instituição do Conselho Consultivo foi uma das prioridades na nova Gerência, tendo esta recomendação sido efetivamente implementada em 25 janeiro de 2024, demonstração clara e objetiva do compromisso com o envolvimento das pessoas assumido pela nova Gerência. - Foram consolidados os mecanismos de auscultação e envolvimento de alunos, encarregados de educação, docentes, pessoal não docente, entidades de acolhimento da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), empregadores, antigos alunos e parceiros institucionais. A sua participação foi promovida através da realização de reuniões de trabalho, aplicação de questionários de satisfação, encontros e outras iniciativas de partilha e reflexão, permitindo recolher contributos relevantes para a tomada de decisão. - Os resultados da auscultação passaram a ser objeto de análise sistemática, sendo integrados nos processos de avaliação interna e na definição de ações de melhoria. **Evidência (s):** • Reuniões periódicas com entidades de FCT e empregadores; • Participação de empresários e de outros representantes do tecido socioeconómico local nos júris das PAP; • Envolvimento de ex-alunos em palestras ou atividades de orientação profissional; • Devolução dos resultados dos questionários aos stakeholders e apresentação das ações de melhoria implementadas; • Participação dos alunos na definição e avaliação de atividades e projetos; • Convocatórias; atas e registos de presenças em reuniões de trabalho e outras iniciativas.
Aumentar o envolvimento com os pais e encarregados de educação nos projetos	- Desde há alguns anos a esta parte que a Direção Pedagógica tem feito esforços no sentido de promover a participação e aumentar o envolvimento dos pais e encarregados de educação na vida escolar dos seus educandos. Apesar de pouco significativas, têm vindo a produzir-se algumas alterações positivas a este respeito. Continuaremos a trabalhar na implementação de estratégias que contribuam para este objetivo. Salientamos as seguintes: • Criação de um espaço/momento trimestral de "Conversas com os Pais / Encarregados de Educação & Companhia", versando várias temáticas relacionadas com os jovens e o papel dos pais/EE. Estas sessões /conversas, realizadas ao final do dia, eram dinamizadas por técnicos especialistas nas áreas /temáticas de cada sessão. • Disponibilização aos pais e encarregados de educação do **módulo e-Community** (e-Schooling), uma aplicação de acompanhamento regular de educandos que facilita o seu envolvimento no processo educativo e formativo; • Apoio aos pais e encarregados de educação com menor iliteracia digital, prestado pelos Diretores de Turma, na utilização desta aplicação;

	• Disponibilização periódica (e-mail ou outras vias), e sempre que se justifique, aos pais e encarregados de educação que não acedam à plataforma, de informação sobre o desempenho e assiduidade dos seus educandos; • Envolvimento dos pais e encarregados de educação **no acompanhamento psicológico/psicopedagógico** proporcionado pela psicóloga do Gabinete de Apoio ao Aluno do ITAP; • Realização de **reuniões de sensibilização**, com os pais e encarregados de educação**, no início de cada ano letivo,** para a importância da sua participação e envolvimento nas atividades da escola; • Convite aos pais e encarregados de educação para a participação nas diferentes **atividades realizadas na escola** (em momentos festivos, por exemplo); • Convite aos pais e encarregados de educação para que dinamizem, os próprios, atividades na escola.
Aumentar a participação da escola na comunidade	- O ITAP promove e participa com muita regularidade em várias iniciativas na comunidade envolvente, algumas delas transmitidas através das redes sociais, outras através da publicação de imagens e vídeos com mensagens para a comunidade. A título de exemplo, apresentamos o evento ***Coimbra a Brincar***, realizado anualmente, e que conta com a participação de dezenas de entidades da comunidade, incluindo o ITAP, sendo um exemplo do nosso dinamismo junto da comunidade. - Em 2024 / 2025, alunos e professores participaram em várias iniciativas, projetos e atividades, tais como: **jogos, concursos, Projetos, feiras e outras ações em parceria com diversas entidades/Stakeholders externos** (Centro de Saúde Norton de Matos; Escola Superior de Enfermagem de Coimbra; Escola de Hotelaria e Turismo; ESEC - Escola Superior de Educação de Coimbra; CTCV - Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro; IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude, APCC, ISCAC, DECO; GIP Centro de Acolhimento João Paulo II; Associação de Pais e Amigos da EB Solum; IPDJ; TUMO; Câmara Municipal de Coimbra; União de Freguesias de Coimbra; ERA Universitária). - O ITAP continuará sempre disponível para dinamizar ou participar em futuras iniciativas e projetos da e na comunidade envolvente.
Continuar o envolvimento em projetos de mobilidade internacional	- Entre janeiro 2020 e dezembro de 2025 o ITAP apresentou e viu aprovadas as candidaturas, ao Programa Erasmus+, para a mobilidade internacional de alunos e professores (https://www.ITAP.pt/erasmus). Estas ações visaram proporcionar oportunidades de aprendizagem e apoiar a internacionalização e o desenvolvimento institucional das escolas e outras organizações ativas no ensino escolar. - Apesar da reduzica dimensão da comunidade escolar e, também, do baixo número de professores internos da escola, que tem dificultado a sua participação em projetos de mobilidade aprovados, o ITAP decidiu voltar a apresentar candidatura, em 2025 (Call 2025), à acreditação Erasmus +, Ação KA120-VET - Setor Ensino e Formação Profissional, de modo a que, todos os anos, possa ser apresentada candidatura KA121 - Ensino e Formação Profissional para financiamento das mobilidades previstas no

	Plano Erasmus. Foi submetida a candidatura em 29/09/2025. Em janeiro de 2026 o ITAP foi notificado da aprovação da candidatura com o n.º 2025-1-PT01-KA120-VET-000373764. **Evidência(s):** • Projeto: 2020-1-PT01-KA102-078282 - Período: 06-01-2020 a 31-05-2022; • Projeto: 2021-1-PT01-KA122-VET-000020496 - Período: 31-12-2021 a 01-07-2023; • Projeto: 2022-1-PT01-KA122-VET-000079435 - Período: 01-06-2022 a 30-11-2023; • Projeto: 2024-1-PT01-KA122-VET-000231166 - Período: 01-06-2024 a 30-11-2025; • Candidatura aprovada: 2025-1-PT01-KA120-VET-000373764.
Continuar a promover o incentivo à participação interdisciplinar entre os cursos	- Dadas as especificidades do quadro de pessoal docente (número reduzido de professores e formadores, e o facto da maioria destes se encontrar em regime de prestação de serviços), a promoção da participação interdisciplinar, fruto da baixa disponibilidade dos profissionais externos, tem exigido à escola a disponibilização de ferramentas colaborativas que facilitem a interconexão e o trabalho à distância. O pessoal docente tem, à chegada à escola, acesso a um conjunto de recursos digitais, designadamente: • ***Google Drive / OneDrive*** - as "Drives" das turmas permitem o armazenamento e partilha de ficheiros e pastas de boas práticas ou modelos de inovação. • ***Google Classroom*** - plataforma que facilita a interação, a comunicação permanente e a gestão de conteúdos, simplificando a criação, distribuição e avaliação de trabalhos entre os alunos e os professores. • ***Grupos WhatsApp*** - como suporte de comunicação na comunidade escolar. • ***Apoio tutorial*** - Medida de apoio à aprendizagem e inclusão implementada em 2022/23, e que continuamos a promover, trouxe um aumento da interdisciplinaridade na equipa pedagógica (professores, psicóloga, técnica de educação especial). • **Mostra de cursos profissionais ITAP** - Atividade realizada no final de cada ano letivo, é dirigida aos finalistas dos CEF e resultou do incentivo à interdisciplinaridade. Efetivamente, implica trabalho interdisciplinar entre os cursos, com forte destaque para o papel preponderante dos alunos, numa dinâmica de educação interpares, e dos coordenadores de cursos, em complemento/colaboração com a participação do Gabinete de Apoio ao Aluno, que intervém ao nível da orientação vocacional. Cada vez mais têm sido implementados projetos colaborativos intercursos, seja na participação em concursos, seja no desenvolvimento de projetos na comunidade ou na própria escola, cada um na sua área de saber mais especifica (multimédia, animação e comércio) **Evidência(s):** Google Classroom; Google Drive; OneDrive; grupos WhatsApp; apoio tutorial.

Maior auscultação dos stakeholders externos	- Nos últimos anos, a Direção Pedagógica tem consolidado um conjunto de medidas de reforço dos mecanismos de auscultação e envolvimento dos stakeholders externos, procurando assegurar uma participação mais sistemática e representativa dos parceiros no processo de melhoria contínua. Para o efeito, foram consolidadas as seguintes medidas: • Disponibilização, no site do ITAP, de uma área para recolha permanente de contributos e sugestões de melhoria da prestação de serviços por parte de todos os stakeholders, internos e externos; • Reforço da aplicação de questionários de satisfação dirigidos a entidades de acolhimento de Formação em Contexto de Trabalho (FCT), empregadores e outros parceiros institucionais; • Realização de reuniões periódicas com empresas e entidades parceiras, promovendo a recolha de contributos sobre a adequação da oferta formativa, o desenvolvimento das competências dos alunos e as necessidades do mercado de trabalho; • Maior envolvimento dos stakeholders externos na avaliação e revisão da oferta educativa e formativa, bem como na identificação de oportunidades de melhoria; • Alargamento constante da rede de parcerias, aumentando a diversidade de entidades consultadas e envolvidas nas atividades da escola; • Sistematização da análise da informação recolhida, integrando os resultados nos processos de monitorização e nos planos de melhoria. A implementação destas medidas tem possibilitado aumentar a participação dos stakeholders externos nos processos de avaliação e melhoria do sistema de garantia da qualidade, contribuindo para uma maior adequação da oferta formativa às necessidades identificadas e para o reforço das relações de parceria com o tecido empresarial e institucional. **Evidência(s):** Site do ITAP; questionários de avaliação da satisfação; atas de reuniões; protocolos de parceria.
Desenvolver um plano de inovação para as áreas de formação do ITAP.	- O ITAP definiu uma estratégia de inovação orientada para a melhoria contínua da qualidade da oferta formativa, promovendo a atualização das práticas pedagógicas, dos recursos tecnológicos e da articulação com os stakeholders internos e externos. Foi definida uma estratégia de inovação, que integrou as ferramentas de planeamento da escola, cujas principais linhas de intervenção incluem: • Atualização dos ambientes e recursos de aprendizagem, com reforço da componente tecnológica e digital; • Desenvolvimento de metodologias pedagógicas inovadoras, redirecionando a intervenção para a aprendizagem ativa, tendo como ponto de partida os interesses, as motivações e o perfil do aluno; • Reforço da formação contínua dos docentes e formadores em áreas técnicas, pedagógicas e digitais; • Reforço da colaboração com empresas e outras entidades parceiras, promovendo a identificação de tendências e necessidades emergentes do mercado de trabalho;

	• Promoção da participação dos alunos em projetos, concursos, iniciativas de inovação e atividades de aprendizagem em contexto real. **Evidência(s):** • Plano de ação; • Plano anual de atividades; • Planos de formação de docentes e formadores; • Atas das reuniões de acompanhamento e monitorização; • Registos de aquisição e atualização de equipamentos e recursos tecnológicos; • Protocolos e projetos desenvolvidos com empresas e entidades parceiras.

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

A abordagem sistemática e consistente relativamente à recolha e análise de informações (dados) e o *feedback*, após a conclusão do processo educativo e formativo, são um aspeto determinante da garantia da qualidade, pois permite uma tomada de decisão mais segura no que diz respeito ao desempenho do ITAP. As opiniões de formandos, professores, formadores e empregadores são fundamentais para a melhoria. A transparência ajuda todos os envolvidos a perceber quais as mudanças necessárias, contribuindo para a melhoria da qualidade.

Deste modo, a monitorização, a avaliação e a introdução das melhorias face aos objetivos e metas traçados foram suportados pelos seguintes indicadores de referência:

- Indicador EQAVET 4a - Taxa de conclusão em cursos EFP;
- Indicador EQAVET 5a - Taxa de colocação no mercado de trabalho e de prosseguimento de estudos;
- Indicador EQAVET 6a - Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF; Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF;
- Indicador EQAVET 6b3 - Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores; Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados.

A análise global dos indicadores EQAVET selecionados incidiu nos ciclos de formação 2019/2022, 2020/2023 e 2021/2024, este último já com dados definitivos. Sublinhe-se que o ITAP não iniciou qualquer curso no ano de 2022, pelo que não será considerado o ciclo de formação 2022/2025.
Dos dados obtidos, é possível constatar o seguinte:

Indicador	Evidências
Indicador EQAVET 4a *- Taxa de conclusão em cursos EFP*	*Taxa de conclusão em cursos EFP* Neste indicador, apesar do resultado negativo no ciclo 2020/2023, quando comparado com os ciclos de formação anteriores (36,4%, face aos 52,5% em 2019/2022 e aos 52,9 em 2018/2021), registou-se a taxa de conclusão em cursos EFP mais elevada dos últimos 9 ciclos de formação analisados: 55,6% dos alunos concluíram o seu percurso formativo, superando em 10 pontos percentuais a meta estabelecida, a médio prazo, para este indicador, fixada nos 45%. Aponta-se, para o próximo ciclo de formação de 2023/2026, uma taxa de conclusão de 55%. *Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto* O ciclo 2019/2022 registou já uma taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto de 52,5%, superior à meta estabelecida para este sub-indicador, fixada nos 50%. Para o ciclo 2020/2023, verificou-se uma queda acentuada (de 19,2 pontos percentuais), bastante acima da queda estimada: caiu para os 33,3%, quando inicialmente se previa poder descer apenas 1 décima. Analisados os dados referentes ao ciclo de formação 2021/2024, verifica-se que todos os participantes que concluíram os seus cursos o fizeram no tempo previsto. A taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto é, portanto, igual à taxa de conclusão global, fixada nos 55,6%.

	Aponta-se, para o ciclo de formação a iniciar neste ano letivo, uma taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto de 60%. *Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto (após desistências ou não aprovações)* - No ciclo 2018/2021 o ITAP registou uma taxa de conclusão após o tempo previsto próxima dos 6%, quatro pontos percentuais abaixo da meta estabelecida (10%). - A análise dos dados relativos ao ciclo de formação 2019/2022 evidenciam uma taxa de 0% de conclusão após o ciclo de formação, ou seja, nenhum aluno concluiu o curso neste período. - Os dados relativos ao ciclo de formação 2020/2023 apuraram um resultado acima do atingido no ciclo de formação anterior, ainda que abaixo da meta fixada, ou seja, dos 10%: 3% dos alunos concluíram os seus cursos após o tempo previsto. - O ciclo de formação 2021/2024, tendo evidenciado nova melhoria no sub-indicador "Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto", reforçou a tendência dos ciclos de formação anteriores, que indicia que uma subida neste sub-indicador conduz a uma descida na taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto. Assim se verifica também neste ciclo de formação: nenhum aluno concluiu o seu curso após o tempo previsto. - É objetivo do ITAP que o resultado global deste indicador possa melhorar nos próximos ciclos de formação, com o reforço das medidas preventivas de combate ao absentismo e desistências e, ainda, das medidas de apoio escolar. Aponta-se, para o ciclo de formação a iniciar neste ano letivo, uma taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto de 8%.
Indicador EQAVET 5a *- Taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho e de prosseguimento de estudos*	*Taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho* (a trabalhar/à procura de emprego/em estágios profissionais/em prosseguimento de estudos/outras situações/situação desconhecida) - O ciclo de formação 2018/2021 foi o que registou a mais alta taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho, com 83,3%, superando de modo considerável a meta definida de 60%. No ciclo seguinte (2019/2022) esta taxa sofre uma queda expressiva de 31% (para os 52,4%), evidenciando-se no ciclo 2020/2023 nova recuperação positiva, que atingiu os 79,2%. - No ciclo 2021/2024 verifica-se uma descida assinalável na taxa de colocação no mercado de trabalho, que se fixou nos 40%. Aponta-se, para o próximo ciclo de formação, 2023/2026, para uma taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho de 65%. *Taxa de prosseguimento de estudos* - Tem-se verificado, nos últimos ciclos de formação analisados, uma relação inversamente proporcional entre a taxa de colocação no mercado de trabalho e a taxa de prosseguimento de estudos: havendo a subida de uma delas, a outra, tendencialmente, desce. - O ciclo de formação 2019/2022 registou uma quebra, face ao ciclo anterior, na taxa de colocação no mercado de trabalho e, ao contrário, um aumento de 21,4% na taxa de prosseguimento de estudos (de 16,7% em 2018/2021 para 38,1% em 2019/2022). - O ciclo de formação 2020/2023 veio confirmar a tendência, tendo-se verificado uma diminuição assinalável da taxa de prosseguimento de estudos, que se fixou nos 12,5%, a contrapor o aumento da taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho (de 52,4 para 79,2%).

	- Os dados obtidos para o ciclo 2021/2024, ainda em monitorização, contrariamente ao que se tem vindo a verificar, registam uma quebra em ambos os sub-indicadores: a taxa de colocação no mercado de trabalho desceu de 79,2% para 40%, enquanto que a taxa de prosseguimento de estudos caiu de 12,5% para 6,7%. Trata-se do pior resultado dos últimos ciclos de formação analisados (desde 2013/2016), circunstância que tem merecido especial atenção. Aponta-se, para o ciclo de formação a iniciar neste ano letivo, para uma taxa de prosseguimento de estudos de 25%.
Indicador EQAVET 6a *- Taxa de ocupação dos diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF* *- Taxa de ocupação dos diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF*	*Taxa de ocupação dos diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF* - Os três últimos ciclos avaliados revelaram oscilações entre si, em grande parte motivadas por fatores externos não controláveis pelo ITAP. O ciclo 2019/2022, com um resultado de 14,3%, registou uma queda de 7,9% no sub-indicador de diplomados a exercer profissões relacionadas com os cursos, face ao ciclo de formação 2018/2021, com 22,2%. Porém, os resultados referentes ao ciclo 2020/2023, que se fixaram nos 20,8%, refletem uma melhoria significativa. - Relativamente ao ciclo 2021/2024, em monitorização, observa-se que nenhum dos alunos (0%) que, se encontra a trabalhar (apenas 2), exerce atividade relacionada com o curso/AEF. Aponta-se, para o próximo ciclo de formação, 2023/2026, ter uma taxa de ocupação dos diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF de 35%. *Taxa de ocupação dos diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF* - No ciclo 2019/2022, registou-se uma subida de 16,6% no sub-indicador de diplomados a exercer profissões não relacionadas com os cursos, face ao ciclo de formação anterior - passou de uma taxa de 16,7% para uma taxa de 33,3%. Os resultados para o ciclo 2020/2023, que apontavam, numa primeira análise, para um expressivo aumento desta taxa (55,6%), acabaram por se fixar, também, nos 33,3%. - Quanto ao ciclo de formação 2021/2024, em monitorização, observa-se que os 2 diplomados que se encontram a trabalhar exercem atividade não relacionada com o curso/AEF. A respetiva taxa fixa-se, portanto nos 13,3%, bastante abaixo nos 2 ciclos de formação anteriores. Aponta-se, para o ciclo de formação a iniciar neste ano letivo, para uma taxa de ocupação dos diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF de 25%.
Indicador EQAVET 6b3 *- Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores* *-Taxa de satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados empregados*	*Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores e Taxa de satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados empregados* - No ciclo de formação 2018/2021 foram enviados questionários a 5 entidades para avaliação de 6 diplomados empregados, tendo o ITAP apenas recebido 1 única resposta. Assim, apenas 20% dos diplomados empregados foram avaliados pelas entidades empregadoras. Apesar da baixa percentagem de respostas, constatou-se que estava satisfeita com as competências do diplomado empregado (taxa de satisfação de 100%). - Relativamente ao ciclo de formação 2019/2022, foram enviados questionários de avaliação para 9 entidades empregadoras. Apesar dos esforços e dos contactos estabelecidos, o ITAP não recebeu qualquer resposta destas entidades.

	- No que concerne ao ciclo de formação 2020/2023, foram enviados questionários de avaliação a 13 entidades empregadoras para avaliar os 13 diplomados empregados. Obtivemos um total de 4 respostas (30,8%), que configuram o melhor resultado dos últimos 4 ciclos de formação analisados, e que se consubstanciaram numa taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados de 86,7%. - Relativamente ao ciclo de formação 2021/2024, em monitorização, os 2 diplomados empregados contabilizados são empregados por conta própria, pelo que não é possível que sejam avaliados pelos empregadores. O apuramento de dados para este indicador tem sido, desde sempre, uma tarefa difícil e frustrante, fruto da tipologia de entidades que, com frequência, contratam os nossos diplomados. Na maioria dos casos falamos de grandes grupos, com estruturas de recursos humanos complexas pelo que, não obstante o facto de se mostrarem disponíveis e considerarem a importância deste processo de avaliação, acabam por não dar feedback às nossas solicitações. Apesar das evidentes melhorias no último ciclo de formação passível de análise neste indicador, esta configura-se, ainda, como uma área de melhoria, por forma a que se continuem a implementar estratégias alternativas e mais eficazes na promoção da avaliação de diplomados pelos empregadores. Aponta-se, para o ciclo de formação 2023/2026 com um taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores de 30%, e para uma taxa de satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados empregados de 95%.

Abaixo apresentamos um quadro resumo dos resultados dos indicadores EQAVET:

Indicadores EQAVET (Finais Ciclo)

Ciclos de Formação	2013/2016	2014/2017	2015/2018	2016/2019	2017/2020	2018/2021	2019/2022	2020/2023	2021/2024
4 a) Taxa de conclusão dos cursos	32.0%	33.3%	36,0%	43,1%	44,1%	52,9%	52,5%	36,4%	55,6%
Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	30.0%	33.3%	36,0%	43,1%	44,1%	47,1%	52,5%	33,3%	55,6%
Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto	2.0%	0.0%	0.0%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	3,0%	0,0%
5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho	43.8%	85.7%	55.6%	60.0%	73,3%	83,3%	52,4%	79,2%	40,0%
5 a) Taxa de prosseguimento de estudos	12.5%	14.3%	44.4%	28.0%	26.7%	16,7%	38,1%	12,5%	6,7%
6 a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF	43.8%	85.7%	44.4%	48.0%	26.7%	38,9%	47,6%	54,2%	13,3%
Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	25.0%	28.6%	11.1%	28.0%	6.7%	22,2%	14,3%	20,8%	0,0%
Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF	18.8%	57.1%	33.3%	20.0%	20.0%	16,7%	33,3%	33,3%	13,3%
6 b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	0,0%	0,0%	25.0%	45.5%	0,0%	20.0%	0,0%	30,8%	0,0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	0,0%	0,0%	100.0%	87.5%	0,0%	100.0%	0,0%	86,7%	0,0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	0,0%	0,0%	100.0%	100,0%	0,0%	100.0%	0,0%	86,7%	0,0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	0,0%	0,0%	0,0%	66.7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
(a escala de satisfação integra 4 níveis: 1. Insatisfeito, 2. Pouco satisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito satisfeito, sendo que no apuramento da média só são considerados os níveis de "Satisfeito" e "Muito satisfeito")	0.0	0.0	4.0	3.8	0.0	4.0	0.0	3.9	0.0
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	0.0	0.0	4.0	3.8	0.0	4.0	0.0	3.9	0.0
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Observação: Foi efetuada uma correção e atualização aos indicadores EQAVET relativos ao ciclo de formação 2020/2023 apresentados no 3.º RPA, à data em fase de monitorização, e no atual relatório já encerrado. A correção deveu-se a uma divergência na contabilização dos alunos considerados para estes indicadores. Dos 27 alunos que efetuaram a matricula no curso técnico de multimédia e registados em SIGO, 11 deles nunca iniciaram o curso nem frequentaram as aulas porque eram oriundos dos PALOP e não obtiveram os Vistos de Estudante, nos seus países de origem, a tempo de integrar o ciclo de formação que se iniciou em 2023.

Para além dos indicadores de resultado por ciclo de formação (EQAVET), foram definidos outros indicadores que permitem a monitorização e implementação de medidas corretivas e preventivas, num processo de melhoria contínua do desempenho:

Indicador	Evidências
Taxa de satisfação dos Alunos, dos Encarregados de Educação, do Pessoal Docente e Não Docente e Empresas de Estágio em relação ao ITAP	- Estes indicadores são analisados com periodicidade anual. - Nos últimos quatro anos letivos, o ITAP tem consolidado a metodologia de auscultação junto dos stakeholders internos e externos. O foco de melhoria, a este respeito, passou a centrar-se, essencialmente, no aumento da participação/percentagem de respostas dos vários stakeholders, com especial enfoque nas empresas de estágio e nos encarregados de educação, definindo novas estratégias de auscultação. Da análise dos resultados, observa-se o seguinte: - No ano letivo 2022/2023, a taxa média de satisfação global dos stakeholders internos e externos baixou para 77,6% comparativamente ao ano letivo anterior (81%), conforme resultados anuais publicados na página web. Esta diminuição foi transversal a todas as partes interessadas, justificada pelo agravamento da situação de indefinição da entidade quanto à sua estratégia futura. - No ano letivo seguinte, 2023/2024, a taxa média de satisfação global dos stakeholders subiu para 81,1%, fixando-se ligeiramente acima do resultado conseguido no ano letivo de 2021/2022: 81%. - Analisados os dados obtidos para o ano letivo 2024/2025, verifica-se uma taxa de satisfação global de 83,9%. A tomada de posse, em 2022, dos novos órgãos sociais da PRODESO/ITAP, com a sua nova estratégia, trouxe, como expectável, um modelo de gestão assente numa cultura de confiança e integridade, rigor orçamental e compromisso com a qualidade dos serviços em toda a organização. Este aspeto veio melhorar os níveis de satisfação dos stakeholders, traduzindo-se, com naturalidade, na melhoria dos seus índices de motivação/satisfação. Tencionamos continuar a trabalhar para melhorarmos ainda mais este aspeto. Aponta-se para o ano letivo 2025/2026 uma taxa de satisfação global de 87%.
Taxas de absentismo, de desistência, de módulos em atraso	No ano letivo 2024/25 não houve nenhum curso finalista, pelo que a análise dos indicadores relativos aos ciclos de formação irá incidir nos ciclos até 2021/2024. - A taxa global de desistência tem-se mantido acima da meta fixada (30%), cerca de 10 pontos percentuais nos ciclos de formação entre 2018/21 e 2021/24, exceção para o ciclo de formação 2020/2023 em que a taxa se fixou nos 31%. Nos últimos 2 anos letivos já é possível verificar uma tendência de redução da taxa de desistência devido às medidas corretivas e preventivas implementadas. Tal como referido nos relatórios anteriores, este indicador é monitorizado desde o início da constituição das turmas. O perfil de aluno que constitui as turmas, é um dos fatores que mais tem influenciado a taxa de desistência, na maioria alunos que no início do ciclo formativo se

	encontram abrangidos pela escolaridade obrigatória e que ao completarem a maioridade acabam por desistir para ingressar no mercado de trabalho. - A taxa de absentismo injustificado também tem vindo a reduzir de forma gradual ao longo dos anos, passando de uma taxa média de 6,9% no ano letivo 2020/2021 para os 4,2% no ano letivo 2024/25. - Estes indicadores são monitorizados mensalmente, trimestralmente e anualmente. A sua monitorização é muito importante para prevenir eventuais desvios às metas definidas, principalmente nos indicadores de absentismo e de módulos em atraso. - Enquanto os indicadores do absentismo e de módulos em atraso têm tido uma evolução muito positiva e superadas grandemente as metas, o mesmo não se passa com o indicador das desistências, na maior parte das vezes por motivos não controláveis pela escola e que acaba por ter uma relação direta com a taxa de aprovação aos cursos. Aponta-se para o ciclo de formação 2023/26 uma taxa de desistência abaixo dos 30% e de uma taxa de absentismo na ordem dos 4%, superando as metas definidas.

Apresentamos, de seguida quadros resumo dos indicadores abordados acima:

Auscultação_Stakeholders			Taxa de participação nos questionários de satisfação					
INDICADORES			ANOS LETIVOS					
			2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
			% Respostas	% Respostas	% Respostas	% Respostas	% Respostas	% Respostas
Internos	Participação dos Alunos	Relativamente à Escola	64,9	79,5	43,9	70,4	87,1	79,5
		Relativamente aos Professores	54,5	71,3	78,5	81,7	85,9	84,3
		Relativamente ao Estágio	20,0	75,0	90,7	39,1	100,0	100,0
	Participação do Pessoal Docente		20,0	75,0	90,7	39,1	100,0	100,0
	Participação do Pessoal Não Docente		100,0	100,0	100,0	45,5	100,0	100,0
		Total	**51,9**	**80,2**	**80,8**	**55,2**	**94,6**	**92,8**
Externos	Participação das Entidades de Estágios		33,3	87,5	43,4	45,5	61,5	100,0
	Participação dos Encarregados de Educação		12,5	81,5	31,3	32,4	43,6	64,5
		Total	**22,9**	**84,5**	**37,4**	**38,9**	**52,6**	**82,2**
		Total Global	**37,4**	**82,3**	**59,1**	**47,0**	**73,6**	**87,5**

Auscultação_Stakeholders			Taxa de satisfação
INDICADORES			ANO LETIVO
			2024/2025
			%
Internos	Alunos	Relativamente à Escola	82,0
		Relativamente aos Professores	87,2
		Relativamente ao Estágio	81,0
	Pessoal Docente		83,0
	Pessoal Não Docente		76,0
		Total	81,8
Externos	Entidades de Estágios		84,0
	Encarregados de Educação		95,0
		Total	89,5
		Total Global	85,7

INDICADORES	Anos Letivos					Meta
	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025	
	CF_18/21	CF_19/22	CF_20/23	CF_21/24		
	Resultados	Resultados	Resultados	Resultados	Resultados	
Desistências	41,2	40,0%	31,0%	40,7%	12,0%	30%
Absentismo Injustificado	6,9%	4,7%	3,8%	4,1%	4,2%	4%
Aprovação ao curso, dentro do tempo previsto e até 31 de dezembro do ano seguinte	52,9%	52,5%	36,4%	55,6%	*	55%

* Não houve Ciclo de Formação a concluir.

Turma	Taxa de Absentismo		
	Ano Letivo 2024/2025		
	Justificadas %	Injustificadas %	Total %
AS1	2,0%	2,1%	4,1%
AS2	2,0%	0,1%	2,1%
M1	1,4%	6,4%	7,8%
M2	1,2%	1,4%	2,6%
TOTAL	1,7%	2,5%	4,2%

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

O ciclo de garantia e melhoria da qualidade para a Educação e a Formação Profissional é constituído por quatro fases a percorrer repetidamente. Pode ser descrito, resumidamente, da seguinte forma:

- ***Planeamento:*** estabelecer fins e objetivos claros, apropriados e mensuráveis em termos de políticas, procedimentos, tarefas e recursos humanos;
- ***Implementação:*** executar o que foi planeado; estabelecer procedimentos para assegurar a concretização dos fins e objetivos;
- ***Avaliação:*** Conceber mecanismos para a avaliação de concretizações e resultados, reunindo e processando dados de modo a efetuar uma avaliação fundamentada, e relatar os resultados (feedback);
- ***Revisão:*** após o processamento de *feedback*, executar ações/alterações para melhorar o desempenho, conforme necessário. Desenvolver procedimentos de modo a atingir os resultados propostos e/ou novos objetivos.

Face ao contexto atual em que nos encontramos, com base no ciclo de garantia e melhoria da qualidade exposto e tendo como ponto de partida as recomendações emanadas em sede de relatório final de verificação, de setembro de 2024, que concluiu pela renovação do selo de conformidade EQAVET e cuja incorporação teve início já ao longo do ano de 2025, apresentam-se abaixo as áreas de melhoria identificadas, bem como respetivas ações, objetivos e metas a alcançar:

3.1. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar.

Área de Melhoria	Descrição da Ação de Melhoria	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1 Gestão Estratégica	Aumentar a eficácia e eficiência globais do ITAP no cumprimento dos seus objetivos.	Clarificar, comunicar e comprometer todos os colaboradores do ITAP, internos e externos, com o cumprimento da missão, da visão, da estratégia, das políticas e dos processos internos da organização.
	Melhorar a coordenação dos processos do ITAP.	Assegurar a todos os colaboradores do ITAP, internos e externos, os recursos, a formação e a autoridade necessárias para agirem com responsabilidade e autonomia, reforçando o seu o compromisso com a qualidade.
	Melhorar a comunicação entre níveis e funções da organização.	Facilitar os mecanismos de comunicação interna entre colaboradores, de modo a que todos percecionem o seu contributo como relevante para a performance global da organização.
	Formalizar alianças estratégicas diferenciadas.	Estabelecer novas parcerias e protocolos de cooperação com outras entidades de interesse (escolas, entidades formadoras, instituições e empresas nacionais e internacionais).

AM2 Gestão Financeira e Administrativa	Garantir o desenvolvimento da organização, mantendo o equilíbrio orçamental.	Aumentar as fontes de receitas e incrementar o autofinanciamento da organização.
		Controlar despesas e melhorar a estrutura de custos.
		Melhorar a eficiência e eficácia dos recursos disponíveis.
AM3 Gestão Pedagógica	Melhorar os níveis de sucesso escolar, promovendo o estabelecimento de relações de confiança com alunos/formandos.	Planear e implementar atividades e momentos de recuperação de módulos/aprendizagens em atraso.
		Garantir a aplicação do Dec. Lei 54/2018.
		Encaminhar e garantir o apoio e acompanhamento dos alunos no Gabinete de Apoio ao Aluno, em todas as situações em que se verifique pertinente.
		Valorizar o mérito escolar e a excelência dos resultados das aprendizagens, criando um sistema de prémios e incentivos percecionado por todos como justo e equitativo.
	Garantir um ensino de qualidade, que contribua para a formação social, científica e técnica dos alunos e que responda às necessidades do tecido empresarial e da comunidade local / regional.	Continuar a elaboração e implementação de um Plano Anual de Atividades diversificado, que complemente e enriqueça o processo formativo.
		Promover e incentivar a comunidade escolar para a utilização de metodologias de ensino inovadoras, testadas com sucesso, e adequadas ao perfil individual de cada aluno.
		Disponibilizar a professores e alunos os recursos necessários ao cumprimento dos planos curriculares dos cursos ministrados.
		Promover a organização e a diversificação de eventos, sessões formativas, visitas a empresas e outras entidades.
		Promover e garantir as condições para a participação dos alunos em atividades extracurriculares, projetos, concursos e similares.
		Diminuir a taxa de abandono/desistência.
		Diminuir a taxa de absentismo.
AM4 Envolvimento e participação ativa dos stakeholders internos e externos	Promover o envolvimento dos stakeholders internos e externos.	Continuar a dinamização do Conselho Consultivo, promovendo reuniões regulares que envolvam, também, outros elementos da comunidade.
		Motivar os stakeholders internos e externos a que, com regularidade, participem em atividades dinamizadas pelo ITAP e apontem sugestões de melhoria.
		Incrementar a realização periódica de reuniões / sessões de trabalho/formação com encarregados de educação, envolvendo-os nas atividades da escola.

	Promover o envolvimento dos Pais e Encarregados de Educação no processo ensino-aprendizagem dos educandos e na vida escolar.	Continuar a procurar e a implementar novos meios de contacto e comunicação com os encarregados de educação, como o *eCommunity.*
	Estreitar relações com organizações do meio envolvente.	Continuar a realizar, divulgar e promover atividades e eventos abertos à comunidade.
		Incrementar contactos com empresas/organizações parceiras e estabelecer novas parcerias estratégicas
AM5 Desenvolvimento profissional contínuo dos recursos humanos	Aumentar a qualificação dos docentes e não docentes, combatendo de modo regular e efetivo fatores de desmotivação dos recursos humanos.	Garantir o levantamento anual das necessidades de formação.
		Executar o plano de formação anual.
		Avaliar o impacto e a eficácia da formação realizada.
AM6 Inovação e desenvolvimento de competências	Ampliar a oferta formativa.	Disponibilizar novas respostas formativas, em áreas que correspondam às expetativas dos alunos e das empresas, respondendo às necessidades de mão de obra qualificada do território.
	Fomentar o desenvolvimento de projetos educativos de âmbito nacional e internacional.	Aumentar o n.º de projetos desenvolvidos com empresas e instituições de referência nacional e internacional nas áreas profissionais dos cursos ministrados.
		Garantir a realização de FCT/estágios, nacionais e internacionais, em empresas/instituições que contribuam, efetivamente, para a melhoria das competências dos alunos e para o incremento dos rácios de empregabilidade da instituição.
		Continuar a fomentar a participação dos alunos e docentes em projetos de diferente âmbito (local, regional, nacional, transnacional).
AM7 Comunicação, informação e divulgação	Promover a visibilidade da escola na comunidade regional, promovendo a captação de mais e novos alunos.	Desenvolver e implementar anualmente o plano de comunicação e marketing.
		Programar campanhas publicitárias e ações de divulgação do ITAP junto da comunidade.
		Realizar/participar em eventos com a comunidade/setor empresarial.
		Divulgar a oferta educativa e formativa da escola junto da comunidade envolvente e de outras escolas, com recurso a uma estratégia multicanal.
		Divulgar por diversos meios os resultados globais obtidos em cada um dos indicadores monitorizados no âmbito do sistema de avaliação da qualidade EQAVET.
AM8		Dinamizar um sistema de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET.

Sistema de Garantia da Qualidade	Promover uma cultura de garantia e melhoria contínua da qualidade, baseada em práticas de autoavaliação, planeamento e monitorização, implementando os mecanismos necessários à sua concretização.	Dinamizar reuniões bimestrais da equipa da qualidade, para avaliação de desempenho/resultados.
	Promover o envolvimento e o comprometimento das partes interessadas na implementação do quadro EQAVET.	Realizar reuniões anuais com professores internos, professores/formadores externos e colaboradores não-docentes, de modo a promover o comprometimento de todos com o quadro EQAVET.
	Implementar mecanismos de consulta pública e recolha de opiniões/sugestões dos stakeholders internos e externos.	Continuar a aplicar questionários de avaliação da satisfação a alunos, encarregados de educação, colaboradores docentes e não docentes, empresas/entidades de acolhimento de estagiários.
		Melhorar as taxas de resposta aos questionários de avaliação da satisfação enviados a empresas/entidades de estágio e entidades empregadoras.
		Monitorizar e melhorar as taxas de conclusão, empregabilidade, prosseguimento de estudos e utilização das competências adquiridas, de acordo com os indicadores EQAVET.
	Divulgar os resultados de avaliação.	Comunicar aos stakeholders internos e externos, por diferentes vias, os resultados apurados.
	Melhorar continuamente a oferta de ensino e formação profissionais.	Estabelecer um plano de ações melhoria, monitorizar a sua implementação e avaliar a sua eficácia.
AM9 Infraestruturas e recursos físicos/materiais	Continuar a modernização dos equipamentos e sistemas informáticos e audiovisuais.	Disponibilizar a todos os alunos um kit informático adequado às necessidades/desafios que se lhe coloquem ao longo do seu percurso formativo.
	Gerir e manter a infraestrutura educativa necessária e adequada para o bem-estar da comunidade educativa.	Assegurar a manutenção, a renovação e a utilização apropriada dos espaços.
	Aumentar a infraestrutura educativa, de modo a possibilitar a abertura de novos cursos e o aumento do n.º de alunos.	Procurar um novo espaço físico para a instalação do "novo" ITAP.

3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização.

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1 Gestão Estratégica	A1	Promover com regularidade reuniões individuais e em equipa, de carácter formal e informal.	janeiro/2026	Contínua
	A2	Realizar trimestralmente reuniões de departamento para apuramento pelos responsáveis das necessidades / dificuldades sentidas pelos colaboradores.	março/2026	Contínua
	A3	Assegurar aos colaboradores os recursos, a formação e a autoridade necessários para agirem com responsabilidade e autonomia.	janeiro/2026	Contínua
	A4	Estabelecer parcerias e protocolos de cooperação com novas entidades de interesse (outros operadores EFP, instituições e empresas nacionais e internacionais).	janeiro/2026	Dezembro/2026
AM2 Gestão Financeira e Administrativa	A5	Garantir o equilíbrio orçamental (controlar despesas, melhorar a estrutura de custos, gerir eficazmente os recursos disponíveis)	janeiro/2026	Dezembro/2026
	A6	Aumentar fontes de receitas e incrementar o grau de autofinanciamento, diversificando a oferta educativa/formativa e os serviços PRODESO/ITAP, nomeadamente na formação não-financiada interempresa e intraempresa, e através de outros projetos de formação com financiamento FSE+.	janeiro/2026	Contínua
AM3 Gestão Pedagógica	A7	Realizar diagnóstico de espectativas à entrada dos cursos e monitorizar os níveis de satisfação ao longo do ciclo formativo.	setembro/2026	Contínua
	A8	Promover e incentivar à partilha de metodologias de ensino inovadoras, testadas com sucesso, e adequadas ao perfil de cada aluno.	janeiro/2026	Contínua
	A9	Implementar uma tutoria ativa aos alunos com medidas de apoio à aprendizagem, no âmbito das necessidades educativas, devidamente identificados pela equipa EMAEI.	janeiro/2026	Contínua
	A10	Promover estratégias diversificadas e individualizadas de apoio a cada aluno para recuperação de módulos/aprendizagens em atraso, através de atividades transdisciplinares, projetos e ações de voluntariado.	janeiro/2026	Contínua
	A11	Estimular a criatividade e o empreendedorismo dos alunos e professores.	janeiro/2026	Contínua
	A12	Valorizar e divulgar o mérito escolar e a excelência dos resultados das aprendizagens, criando novos prémios e incentivos.	julho/2026	Contínua
	A13	Elaborar e implementar o Plano Anual de Atividades que complemente e enriqueça o processo formativo.	janeiro/2026	dezembro/2026

	A14	Otimizar os recursos pedagógicos e tecnológicos necessários ao cumprimento dos planos curriculares dos cursos.	janeiro/2026	julho/2026
AM4 Envolvimento e participação ativa dos stakeholders internos e externos	A15	Realizar periodicamente reuniões do Conselho Consultivo e promover encontros regulares com outros elementos da comunidade.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A16	Recolher periodicamente, junto dos stakeholders internos e externos, sugestões de melhoria.	fevereiro/2026	Contínua
	A17	Realizar reuniões / sessões de trabalho/formação com encarregados de educação para preparação de algumas atividades a desenvolver na escola.	janeiro/2026	Contínua
	A18	Implementar novos meios de contacto com os encarregados de educação, que complementem o *eCommunity.*	janeiro/2026	Contínua
	A19	Realizar, divulgar e promover atividades e eventos abertos à comunidade e incentivar a participação dos stakeholders externos.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A20	Realizar eventos, sessões formativas e visitas a empresas / outras entidades.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A21	Incrementar contactos com empresas/organizações parceiras e estabelecimento de parcerias estratégicas	janeiro/2026	Contínua
	A22	Utilizar o módulo EQAVET da plataforma *e-Schooling* como mecanismo de alerta	janeiro/2026	dezembro/2026
AM5 Desenvolvimento profissional contínuo dos recursos humanos	A23	Diagnóstico de necessidades de formação junto dos colaboradores.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A24	Execução do plano de formação anual.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A25	Avaliação do impacto e eficácia da formação.	janeiro/2026	dezembro/2026
AM6 Inovação e desenvolvimento de competências	A26	Criar ofertas de formação em áreas que correspondam às expetativas dos alunos e das empresas.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A27	Desenvolver, para alunos e professores, projetos e elaborar candidaturas a operações financiadas de referência nacional e internacional nas áreas profissionais dos cursos em desenvolvimento.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A28	Elaborar candidaturas a financiamento público das ofertas profissionalizantes (cursos profissionais e cursos CEF); formação contínua (interempresas e intraempresa).	janeiro/2026	dezembro/2026
AM7 Comunicação, informação e divulgação	A29	Desenvolver e implementar o plano de comunicação e marketing.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A30	Divulgar a oferta educativa e formativa da escola junto da comunidade envolvente e de outras escolas, através de uma estratégia multicanal.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A31	Divulgar e publicar os resultados da avaliação através dos múltiplos canais institucionais.	janeiro/2026	dezembro/2026

AM8 Sistema de Garantia da Qualidade	A32	Atualizar e manter atualizados os documentos de referência da entidade.	março/2026	dezembro/2026
	A33	Realizar a autoavaliação com uma ferramenta de referência, para identificar os estados de maturidade da aplicação das práticas de gestão da qualidade.	setembro/2026	dezembro/2026
	A34	Dinamizar um sistema de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A35	Dinamizar reuniões bimestrais da equipa dinamizadora da qualidade para avaliação de desempenho/resultados.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A36	Realizar ações de sensibilização e formação para os colaboradores da escola (professores internos, professores/formadores externos e colaboradores não-docentes).	janeiro/2026	dezembro/2026
	A37	Aplicar questionários de avaliação da satisfação a alunos, encarregados de educação, funcionários, docentes e não docentes, empresas/entidades de acolhimento de estagiários.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A38	Avaliar taxas de conclusão, empregabilidade, prosseguimento de estudos e utilização das competências adquiridas, de acordo com Indicadores EQAVET.	março/2026	dezembro/2026
	A39	Comunicar os resultados apurados aos stakeholders internos e externos.	março/2026	dezembro/2026
	A40	Estabelecer um plano de ações de melhoria e monitorizar a sua implementação, avaliando a sua eficácia.	março/2024	junho/2026
AM9 Infraestruturas e recursos físicos/materiais	A41	Entregar a cada aluno o kit informático ITAP.	setembro/2026	outubro/2026
	A42	Avaliar/manter/renovar os computadores das salas de aulas/formação.	setembro/2026	outubro/2026
	A43	Avaliar/manter/renovar os espaços físicos do ITAP.	janeiro/2026	dezembro/2026
	A44	Instalar o ITAP num novo edifício.	Fevereiro/2026	agosto/2026

IAV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos stakeholders internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

Concluído o 1.º ano do 2º ciclo de 3 anos de aplicação do sistema de garantia da qualidade alinhado o EQAVET, a reflexão que, resumidamente, fazemos é a de que a escola tem, de facto, vindo a consolidar as práticas de gestão do ensino e formação, o que se tem refletido na melhoria dos processos e dos resultados alcançados.

A consolidação do sistema de monitorização assente em dados e indicadores concretos, fruto da aplicação co ciclo de garantia e melhoria da qualidade EQAVET, tem vindo a permitir a concretização de diferentes momentos de monitorização, avaliação e revisão de metas, estratégias e práticas, que redundaram na implementação de melhorias concretas, necessárias para o sucesso que procuramos, com o caminho que estamos a percorrer.

Foram implementadas ações de melhoria em todas as áreas que nos propusemos melhorar, que foram também ao encontro das recomendações dos auditores inscritas do relatório final resultante da 2ª visita de verificação de conformidade EQAVET.

A participação dos stakeholders internos e externos no processo de melhoria contínua tem vindo a melhorar, genericamente, ainda que continue a ser o grande desafio desta escola, principalmente no que se refere à recolha de feedback junto dos stakeholders externos, nomeadamente da parte das empresas e entidade empregadoras.

Envolver e comprometer os stakeholders tem sido um trabalho árduo desafiante, fruto, essencialmente, da resistência à mudança e a da pouca disponibilidade evidenciada pelos colaboradores externos, aspetos que têm exigido grande resiliência por parte dos responsáveis pela implementação de novos processos organizacionais.

Melhorar a taxa de conclusão, de empregabilidade e prosseguimento de estudos e de satisfação global continua a ser o grande objetivo desta escola. A monitorização e a análise dos resultados têm permitido apontar, com maior rigor, para as ações de melhoria a implementar, bem, como corrigir atempadamente desvios relativamente às metas que pretendemos alcançar.

Os Relatores

NELSON SILVA

Nelson Silva
(Responsável da qualidade)

Rita Fernandes
(Diretora Pedagógica)

Coimbra, 27 de fevereiro de 2026